

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN STATUS GIZI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN *OPEN AREA* DI PT. TROPICA COCOPRIMA DESA LELEMA KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Jesica T. Sumigar*, Paul A. T.Kawatu*, Grace E. C. Korompis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Banyaknya persaingan-persaingan sekarang ini mengharuskan perusahaan memiliki pekerja yang produktivitas kerjanya baik agar bisa menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu motivasi kerja dan status gizi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan status gizi dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian open area di PT Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan menggunakan rancangan penelitian studi potong lintang. Penelitian ini dilakukan di PT. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan pada bulan Desember-Februari 2020. Sampel penelitian ini adalah pekerja bagian open area dengan jumlah 89 responden. Analisis penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik chi square dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p=0,000$) serta terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja ($p=0,027$).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Status Gizi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Work productivity is a measure that states how resources are regulated and utilized to achieve optimal results. The many rivalries nowadays require that the company have a good working productivity in order to produce quality products. Factors that affect the productivity of work include motivation and nutritional status. The purpose of this research is to know whether there is a relationship between work motivation and nutritional status with working productivity on the open area worker at PT Tropica Cocoprime Lelema Village of South Minahasa Regency in December-February 2020. This type of research is analytic survey research using cross sectional study draft research. This research was conducted at PT. Tropica Cocoprime Village Lelema South Minahasa Regency in December-February 2020. The research samples are open area workers with a total of 89 respondents. The analysis of this research includes the univariate analysis and bivariate analysis using the Chi Square statistical test with a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of this research show that there is a relationship between work motivation and work productivity ($P = 0,000$) and there is a relationship between nutritional status and working productivity ($P = 0.027$).

Keywords: Work Motivation, Nutritional Status, Work Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Produktivitas juga diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan, baik masyarakat pekerja maupun perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya harus memiliki tenaga kerja yang produktif agar bisa menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila produktivitasnya meningkat. Itu sebabnya produktivitas kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2017).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam, diri pekerja maupun dari luar diri pekerja. Faktor-faktor tersebut seperti motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, manajemen, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi dan kesempatan berprestasi. Motivasi kerja dan gizi merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja. (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya kebutuhan-kebutuhan mengharuskan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Tinggi atau rendahnya motivasi pekerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gizi. Gizi kerja merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, khususnya bagi para pekerja. Gizi kerja diperlukan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan (Suma'mur, 2013). Status gizi terbagi atas 2 kategori, dikatakan status gizi normal dan tidak normal. Status gizi yang tidak normal merupakan status gizi yang kurang atau lebih dalam tubuh seseorang. Status gizi yang tidak normal dapat mengganggu kapasitas dan ketahanan tubuh. Akibatnya

tubuh mudah lelah, konsentrasi kurang dan rentan terkena penyakit infeksi. Salah satu upaya yang mempunyai dampak yang cukup penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu peningkatan status gizi (Riyani, 2016).

PT. Tropica Cocoprima berdiri sejak tahun 1997 dan bergerak dibidang produksi tepung kelapa. Total seluruh pekerja yaitu sebanyak 248 orang. Produk-produk dari perusahaan ini diekspor ke berbagai Negara. Hal ini mengharuskan perusahaan memiliki pekerja yang produktif untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Pekerjaan dibagian *open area* terlihat bahwa pekerja *nuts counter* beresiko tertimpa kelapa dan luka ringan saat penurunan kelapa, sedangkan untuk pekerja dibagian *sheller* (pekerja laki-laki yang membelah kelapa) dan *parer* (pekerja perempuan yang membersihkan kelapa) beresiko jari teriris. Pekerjaan dibagian *open area* membutuhkan konsentrasi yang tinggi agar tidak terjadi kecelakaan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas kerja. Hal tersebut mengharuskan pekerja untuk memiliki status gizi yang baik. Selain itu, saat observasi awal ada beberapa pekerja tidak masuk kerja dan ada juga yang datang terlambat. Hal ini pun dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

hubungan antara motivasi kerja dan status gizi dengan produktivitas kerja pada pekerja *Open Area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei analitik menggunakan rancangan penelitian studi potong lintang. Penelitian ini dilakukan di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan dan dilaksanakan pada bulan Desember- Februari 2020 dengan jumlah sampel 89 responden. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariate dengan menggunakan uji *Chi square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, karakteristik responden dengan jenis kelamin terbanyak yaitu laki-laki dengan jumlah 53 responden (59,6%), karakteristik

berdasarkan kelompok umur terbanyak ada pada kategori umur 36-45 tahun dengan jumlah 31 responden (34,8%), karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak ada pada tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 59 responden (66,3%), dan karakteristik berdasarkan masa kerja >10 tahun terbanyak yaitu 43 responden (48,3%).

Tabel 1. Hasil pengukuran motivasi kerja, status gizi dan produktivitas kerja

Variable	n	%
Motivasi Kerja		
Kurang Baik	36	40,4
Baik	53	59,6
Status Gizi		
Tidak Normal	49	55,1
Normal	40	44,9
Produktivitas Kerja		
Kurang Baik	31	34,8
Baik	58	65,2

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 53 pekerja (59,6%), responden yang memiliki status gizi tidak normal sebanyak 49 pekerja (55,1%), dan responden yang memiliki produktivitas baik sebanyak 58 pekerja (65,2%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan antara motivasi kerja, status gizi dengan produktivitas kerja

Variabel	Produktivitas Kerja				Total	p-value
	Kurang Baik (n)	(%)	Baik (n)	(%)		
1. Motivasi Kerja						
Kurang Baik	27	(75)	9	(25)	36	0,000
Baik	4	(7,5)	49	(92,5)	53	
2. Status Gizi						
Tidak Normal	22	(44,9)	27	(55,1)	49	0,027
Normal	9	(22,5)	31	(77,5)	40	

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki motivasi baik dengan produktivitas baik sebanyak 49 responden dan responden yang memiliki status gizi normal dengan produktivitas baik sebanyak 31 responden.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* menunjukkan bahwa nilai $p = 0.000$ ini berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja dibagian *open area* PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Massie (2019) tentang hubungan antara motivasi dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di bagian produksi PT Kerismas Witikco Makmur Bitung bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Lihawa (2018) tentang hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di bagian Produksi PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Palit (2016) tentang hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Daya Adidaya Cipta Wisesa Kabupaten

Minahasa Utara bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah dan tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Tarwaka dkk, 2004) Maka dengan adanya pengakuan dan prestasi yang dicapai berupa insentif, adanya kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan dirinya melalui pelatihan, kondisi lingkungan yang menyenangkan dan tempat kerja yang nyaman bahkan didukung pula dengan hubungan kerja yang baik serta adanya jaminan keselamatan kerja dan sistem penggajian yang baik maka akan mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tingginya tanggung jawab para pekerja akan menghasilkan produktivitas yang setinggi-tingginya (Siagian, 2015).

Motivasi dan produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang saling terikat satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan. Selain itu produktivitas kerja yang baik juga tergantung pada pekerja dengan lingkungan kerjanya. Pekerjaan yang tepat dengan lingkungan kerja yang tepat memungkinkan pekerja

bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Itu sebabnya motivasi tenaga kerja perlu didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan (Hartoyo, 2015).

Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* menunjukan bahwa nilai $p = 0.027$ ini berarti terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada pekerja dibagian *open area* PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2017) tentang hubungan antara usia, status gizi, motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja operator bagian perakitan di PT. X dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityana (2013) tentang hubungan antara status gizi dan motivasi kerja dengan produktivitas tenaga kerja wanita bagian giling rokok di PT. Nojorono Kudus yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja.

Pekerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang baik. Tenaga kerja dengan status gizi tidak normal perlu mendapat perhatian. Hal ini karena

konsumsi energy yang melebihi kebutuhan sehingga terjadi penumpukan lemak dalam tubuh. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan secara baik dan produktivitas kerjanya akan menurun. Status gizi yang baik membuat pekerja bekerja dengan kuat sehingga dengan semangat yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017).

Pekerja dibagian *open area* dalam melakukan aktivitas pekerjaannya memiliki kegiatan pekerjaan yang cukup berat dikarenakan kondisi kerja dengan posisi berdiri yang lama untuk pekerja *sheller* dan posisi duduk yang lama untuk pekerja *parer*. Tetapi hal tersebut diimbangi dengan waktu istirahat yang diberikan perusahaan. Ditambah lagi dengan kebiasaan makan pagi oleh pekerja. Selain itu, potensi kecelakaan kerja juga membuat pekerja dibagian *open area* harus mempunyai konsentrasi tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chaplin dan Smith (2011) dalam Hartoyo (2015) menyatakan bahwa pekerja yang rutin sarapan setiap hari rata-rata mempunyai konsentrasi yang bagus, tingkat stress yang rendah, tingkat kecelakaan rendah dan produktivitas yang bagus.

Menurut Hartoyo (2015), sarapan pagi sangat diperlukan untuk memelihara ketahanan fisik, mempertahankan daya tahan saat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya sarapan pagi, pekerja mendapatkan energy untuk

melakukan aktivitas pekerjaannya. Tubuh yang kurang mengonsumsi makanan di pagi hari akan terasa lemah, baik lemah dalam kegiatan fisik maupun dalam berpikir karena kurangnya zat-zat makanan yang diterima oleh tubuh.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja pada pekerja dibagian *open area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan, menggambarkan bahwa 59,6% responden memiliki motivasi baik, sedangkan 40,4% responden lainnya memiliki motivasi kurang baik.
2. Gambaran status gizi pada pekerja dibagian *open area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan, menggambarkan bahwa 55,1% responden memiliki status gizi tidak normal, sedangkan 44,1% responden lainnya memiliki status gizi normal.
3. Gambaran produktivitas kerja pada pekerja dibagian *open area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan, menggambarkan bahwa sebanyak 65,2% responden memiliki produktivitas kerja baik, sedangkan 34,8% responden lainnya memiliki produktivitas kerja kurang baik.

4. Terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada pekerja dibagian *open area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan
5. Terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada pekerja dibagian *open area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan

SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pekerja dibagian *open area* di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan yang sudah memiliki status gizi normal untuk mempertahankan status gizinya. Untuk pekerja yang memiliki status gizi tidak normal disarankan untuk menerapkan pola hidup yang sehat dengan cara mengonsumsi makanan sesuai dengan kebutuhan gizi pekerja serta melakukan aktivitas fisik.
2. Bagi PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan disarankan untuk mengadakan upaya menaikkan gaji pekerja sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi) agar pekerja termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal dan mengadakan kegiatan olahraga bersama minimal sekali dalam seminggu. Melaksanakan pengukuran

produktivitas kerja untuk menilai produktivitas pekerja maupun secara keseluruhan produktivitas yang ada diperusahaan. Melaksanakan penyelenggaraan makanan diperusahaan agar kebutuhan kalori dan zat gizi pekerja terpenuhi.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/22074/21775>
Diakses pada tanggal 15 November 2019

Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Siagian, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

DAFTAR PUSTAKA

- Adityana C.F. 2013. *Hubungan antara Status Gizi dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Giling Rokok di PT Nojorono Kudus*. SKRIPSI. Fakultas Ilmu Keolahgaraan. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Anonim. 2018. *Asian Productivity Organization*. <https://www.apo-tokyo.org/> Diakses pada tanggal 7 Oktober 2019
- Hartoyo E, Sholihah Q, Fauzia R, Rachman D. N. 2015. *Sarapan Pagi dan Produktivitas*. Malang. Tim UBPress
- Massie C, Suoth F. L, Rattu J. A. M. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Dibagian Produksi PT Kerismas Witikco Makmur Bitung* Jurnal Kesmas Vol 4 No 1 Hal 34. <http://www.ejournalhealth.com/index.php/CH/article/view/1105> Diakses pada tanggal 9 Oktober 2019
- Novianti B, Kurniawan B, Widjasena B. 2017. *Hubungan Antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator bagian Perakitan di PT. X* Jurnal Kesmas Vol 5 No 5 Hal 84. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18872> Diakses pada tanggal 9 Oktober 2019
- Palit A. R, Josephus J, Ratag T. B. 2016. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Daya Adicipta Wisesa Kabupaten Minahasa Utara*